



JUNTA DE FREGUESIA DE S. DOMINGOS DE RANA

CONCELHO DE CASCAIS

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO DE DOIS TRABALHADORES EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA A CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL NAS ÁREAS DE OBRAS E INFRAESTRUTURAS (CALCETEIROS E PEDREIROS) E CEMITÉRIO.

ATA N^o 1

Aos 13 dias do mês de maio de 2022, pelas 11:00 horas, nas instalações da Junta de Freguesia de S. Domingos de Rana, reuniu o Júri do procedimento com vista ao preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho para a carreira e categoria de Assistente Operacional, previstos e não ocupados no mapa de pessoal da Junta de Freguesia de São Domingos de Rana, para a área de Obras e Infraestruturas (Calceteiros e Pedreiros) e na área do Cemitério, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por termo indeterminado, designado pelo Executivo da Freguesia de São Domingos de Rana, na sua reunião de 28 de fevereiro de 2022, com a seguinte composição:

Presidente do Júri: Ana Gisela de Oliveira Pires Camacho, Assistente Técnica da Junta de Freguesia de São Domingos de Rana.

Vogais efetivos:

1^o Vogal: Maria Margarida da Silva Mendes Vidal Ramires, Coordenadora Técnica da Junta de Freguesia de São Domingos de Rana;

2^o Vogal: António Gustavo Sousa Coelho, Encarregado Operacional da Junta de Freguesia de São Domingos de Rana.

Vogais Suplentes:

1^o Vogal: Armando Luís Ramos Marques, Assistente Operacional da Junta de Freguesia de São Domingos de Rana;

2^o Vogal: Maria José da Silva Pascoal Carvalho, Assistente Técnica da Junta de Freguesia de São Domingos de Rana.



Handwritten signatures and initials in blue ink.

JUNTA DE FREGUESIA DE S. DOMINGOS DE RANA

CONCELHO DE CASCAIS

A reunião do júri teve como finalidade deliberar sobre os seguintes assuntos:

1. Definição de parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e sistema de valorização final;
2. Critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial;
3. Exclusão dos candidatos que não compareçam para aplicação de método de seleção.

Assim, considerando que:

I – O Júri, ponderado o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes aos postos de trabalho a ocupar, relativamente ao **ponto 1 da ordem de trabalhos**, deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1. Métodos de seleção:

Os métodos de seleção aplicáveis são os previstos nos termos do disposto no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (doravante designado por LTFP) e nos artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

Aplicar-se-ão métodos de seleção diferentes:

- a) Aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP (candidatos que estejam a cumprir ou a exercer a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa e candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade).
- b) Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior que, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, tenham afastado, por declaração escrita, os métodos de seleção referidos na alínea anterior.

1.1 Para os candidatos que se encontrem na situação referida na alínea a) serão aplicados os seguintes métodos:

- **Avaliação Curricular (AC)**
- **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**



JUNTA DE FREGUESIA DE S. DOMINGOS DE RANA

CONCELHO DE CASCAIS

Gi

A Formação Profissional será convertida em unidades de crédito de acordo com as tabelas seguintes:

Duração da ação de formação	Unidades de Crédito
De 1 a 6 horas	3
Superior a 6 horas e até 12 horas	6
Superior a 12 e até 18 horas	9
Superior a 18 e até 24 horas	12
Superior a 24 horas	15

Este parâmetro terá uma ponderação de 40% na Avaliação Curricular.

b) Experiência Profissional (EP): será considerado o tempo de exercício de funções inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, sendo apenas contabilizado o tempo de experiência profissional que se encontre devidamente comprovado. A Experiência Profissional será valorada de acordo com a seguinte tabela:

Tempo no exercício de funções	Valoração
≥ 0 ano < 3 anos	12 valores
≥ 3 ano < 5 anos	16 valores
> 5 anos	20 valores

Este parâmetro será pontuado até ao limite máximo de 20 valores e terá uma ponderação de 50% na Avaliação Curricular.

c) Avaliação de Desempenho (AD): A pontuação a atribuir à avaliação de desempenho corresponderá à média aritmética das avaliações obtidas nos últimos três anos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar. A média será convertida na escala de 0 a 20 valores, de acordo com as seguintes regras:



JUNTA DE FREGUESIA DE S. DOMINGOS DE RANA

CONCELHO DE CASCAIS



1.2 Avaliação curricular (AC): visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente o percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação profissional e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

Neste método serão considerados e ponderados (numa escala de 0 a 20 valores) os seguintes parâmetros: formação profissional (FP), experiência profissional (EP) e avaliação de desempenho (AD), de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (0,40 \times FP) + (0,50 \times EP) + (0,10 \times AD)$$

1.2.1 Os parâmetros a considerar no método de Avaliação Curricular serão avaliados da seguinte forma:

a) **Formação Profissional (FP):** serão consideradas as ações de formação que respeitem as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher, realizadas desde 2017, desde que devidamente comprovadas mediante apresentação de cópia do respetivo certificado. Só serão considerados os certificados que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação de formação. Sempre que a formação seja certificada em dias ou semanas considerar-se-á um dia de formação equivalente a 6 horas e uma semana a 5 dias. No caso de, no documento comprovativo da conclusão da formação profissional, existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas será contabilizado este último.

A Formação Profissional será valorada até ao máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios:

- Nenhuma unidade de crédito - 0 valores;
- De 1 a 6 unidades de créditos - 10 valores;
- De 7 a 14 unidades de crédito - 12 valores;
- De 15 a 20 unidades de crédito - 14 valores;
- De 21 a 25 unidades de crédito - 16 valores;
- Mais de 25 unidades de crédito - 20 valores.



JUNTA DE FREGUESIA DE S. DOMINGOS DE RANA

CONCELHO DE CASCAIS

- 4,5 a 5 – Excelente / 4 a 5 – Mérito Excelente – 20 valores;
- 4 a 4,4 – Muito Bom / 4 a 5 – Desempenho Relevante – 16 valores;
- 3 a 3,9 – Bom / 2 a 3,999 – Desempenho Adequado – 12 valores;
- 1 a 1,9 – Insuficiente ou 2 a 2,9 – Necessita de Desenvolvimento / 1 a 1,999 – Desempenho Inadequado – 6 valores.

Nos casos em que os candidatos não possuam, por razões que não lhes sejam imputáveis, avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, ser-lhes-ão atribuídos 12 valores.

Este parâmetro terá uma ponderação de 10% na Avaliação Curricular (AC).

A Avaliação Curricular (AC) terá uma ponderação de 70% na Classificação Final (CF).

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores no método de seleção acima referido (Avaliação Curricular), assim como nos restantes métodos, consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

1.3 Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

1.3.1. Este método de avaliação será realizado por um técnico competente, terá a duração mínima de 45 minutos e máxima de 60 minutos, baseando-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido no anexo I à presente ata, a fim de aferir a presença ou ausência das competências que integram aquele perfil.

1.3.2. O guião da entrevista de avaliação de competências será disponibilizado para consulta no dia útil a seguir ao da sua aplicação.

1.3.3. A Entrevista de Avaliação de Competências será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, conforme a seguinte tabela:



JUNTA DE FREGUESIA DE S. DOMINGOS DE RANA

CONCELHO DE CASCAIS

Níveis classificativos	Valores
Elevado	20 valores
Bom	16 valores
Suficiente	12 valores
Reduzido	8 valores
Insuficiente	4 valores

1.3.4. Cada uma das competências será avaliada da seguinte forma:

- Detém um nível elevado da competência - 20 valores;
- Detém um nível bom da competência - 16 valores;
- Detém um nível suficiente da competência - 12 valores;
- Detém um nível reduzido da competência - 8 valores;
- Detém um nível insuficiente da competência - 4 valores.

1.3.5. A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências será obtida através da seguinte fórmula:

$$CEAC = (C1 + C2 + C3 + C4) / 4$$

1.3.6. A Entrevista de Avaliação de Competências terá uma ponderação de 30 % na Classificação Final (CF).

1.4 Para os candidatos que se encontrem na situação referida na alínea b) do número 1 serão aplicados os seguintes métodos:

- Prova de Conhecimentos Prática (PCP)
- Avaliação Psicológica (AP)



JUNTA DE FREGUESIA DE S. DOMINGOS DE RANA

CONCELHO DE CASCAIS

B. Qualidade de realização da tarefa - Avaliação do domínio técnico da tarefa realizada:

Valoração:

- 0 valores - Não realizou nenhuma tarefa;
- 1 valor - Tarefa incompleta e realizada com deficiências significativas;
- 2 valores - Tarefa incompleta e realizada com deficiências pouco significativas;
- 3 valores - Tarefa completa e realizada com deficiências significativas;
- 4 valores - Tarefa completa e realizada com deficiências pouco significativas;
- 5 valores - Tarefa completa e realizada sem deficiências.

C. Celeridade na execução - Avaliação da rapidez com que realiza a tarefa:

Valoração:

- 0 valores - Não consegue executar a tarefa dentro do tempo concedido de 30 minutos;
- 1 valor - Executa a tarefa de forma completa em menos de 30 minutos;
- 2 valores - Executa a tarefa de forma completa em menos de 25 minutos;
- 3 valores - Executa a tarefa de forma completa em menos de 23 minutos;
- 4 valores - Executa a tarefa de forma completa em menos de 20 minutos;
- 5 valores - Executa a tarefa de forma completa em menos de 18 minutos.

D. Grau de conhecimentos demonstrados - Avaliação do conhecimento das normas e procedimentos exigidos para a execução da tarefa:

Valoração:

- 0 valores - Revelou ausência de conhecimentos;
- 1 valor - Demonstrou insuficiente grau de conhecimentos;
- 2 valores - Demonstrou reduzido grau de conhecimentos;
- 3 valores - Demonstrou razoável grau de conhecimentos;



JUNTA DE FREGUESIA DE S. DOMINGOS DE RANA

Gi
AD

CONCELHO DE CASCAIS

1.4.1 Prova de Conhecimentos Prática (PCP): Com uma ponderação de 70% na Classificação Final (CF), visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício das funções.

A Prova de Conhecimentos assumirá a forma prática, de realização individual. Esta terá a duração máxima de 30 minutos e consistirá na execução de algumas tarefas inerentes às atividades de obras e infraestruturas e cemitério, designadamente:

- Manuseamento de ferramentas manuais;
- Manuseamento de ferramentas mecânicas/elétricas;
- Limpeza e manutenção dos equipamentos;
- Outras tarefas inerentes à manutenção de espaços públicos.

Os candidatos deverão apresentar-se no local de realização da prova 20 minutos antes da hora agendada para o início da mesma, sendo concedida uma tolerância de 10 minutos por atraso, após respetivo início.

Durante a realização da prova não será permitida a consulta de bibliografia, nem a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer aparelho eletrónico.

A Prova de Conhecimentos Prática será avaliada de acordo com os seguintes parâmetros:

A. Perceção e compreensão da tarefa – Avaliação da atitude e capacidade de entender a tarefa que deve executar:

Valoração:

0 valores – Não demonstrou perceção nem compreensão da tarefa;

1 valor – Demonstrou insuficiente perceção e compreensão da tarefa;

2 valores – Demonstrou reduzida perceção e compreensão da tarefa;

3 valores – Demonstrou razoável perceção e compreensão da tarefa;

4 valores – Demonstrou boa perceção e compreensão da tarefa;

5 valores – Demonstrou elevada perceção e compreensão da tarefa.



JUNTA DE FREGUESIA DE S. DOMINGOS DE RANA

CONCELHO DE CASCAIS

4 valores – Demonstrou bom grau de conhecimentos;

5 valores – Demonstrou elevado grau de conhecimentos.

A prova será valorada de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A classificação final da prova corresponderá ao resultado da soma aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos parâmetros acima enunciados, nos seguintes termos:

$$PCP = A + B + C + D$$

Em que:

PCP = Prova de Conhecimentos Prática;

A = Perceção e compreensão da tarefa;

B = Qualidade de realização da tarefa;

C = Celeridade na execução;

D = Grau de conhecimentos demonstrados.

1.4.2 Avaliação Psicológica (AP): Com uma ponderação de 30% na Classificação Final (CF), a Avaliação Psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A preparação e a aplicação deste método serão efetuadas por entidade especializada pública, que remeterá os resultados aos membros do júri.

Por cada candidato será elaborada uma ficha individual, obedecendo a valoração ao disposto no n.º 3 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, sendo em cada fase intermédia através das menções classificativas de *apto* e *não apto* e na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos conforme a seguinte tabela:

Níveis classificativos	Valores
Elevado	20 valores
Bom	16 valores



(Handwritten signatures and initials)

JUNTA DE FREGUESIA DE S. DOMINGOS DE RANA

CONCELHO DE CASCAIS

Suficiente	12 valores
Reduzido	8 valores
Insuficiente	4 valores

1.5 Classificação Final (CF)

A Classificação Final dos candidatos que completem o procedimento concursal resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores através da aplicação de uma das seguintes fórmulas:

Tipologia de candidatos	Fórmula a aplicar	Sendo:
Candidatos nas situações descritas no n.º 1 alínea a)	$CF = (0.70 \times CAC) + (0.30 \times CEAC)$	CF = Classificação Final CAC = Classificação da Avaliação Curricular CEAC = Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências
Candidatos nas situações descritas no n.º 1 alínea b)	$CF = (0.70 \times CPCP) + (0.30 \times CAP)$	CF = Classificação Final CPC = Classificação da Prova de Conhecimentos Prática CAP = Classificação da Avaliação Psicológica

II - Relativamente ao **ponto 2 da ordem de trabalhos** - critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial - o júri por deliberou, por unanimidade, que:

Em situações de igualdade de valoração serão observados os critérios de ordenação preferencial dispostos no n.º 2 do artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com as devidas alterações expostas na Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro.



JUNTA DE FREGUESIA DE S. DOMINGOS DE RANA

CONCELHO DE CASCAIS

III - Quanto ao ponto 3 da ordem de trabalhos - Exclusão dos candidatos que não compareçam para aplicação de método de seleção - o Júri deliberou, por unanimidade, que serão excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam para a aplicação de método de seleção.

Nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, 07 de janeiro na sua atual redação, deliberou ainda o Júri solicitar aos candidatos, no ato de candidatura, autorização para se proceder, preferencialmente, a todas as notificações relativas a este procedimento concursal por correio eletrónico.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada, será rubricada e assinada por todos os membros do júri presentes.

O Júri,

Gisela Camacho

Presidente

Maria Francisca Duarte

1º Vogal Efetivo

António Gustavo de Sousa Coelho

2º Vogal Efetivo



JUNTA DE FREGUESIA DE S. DOMINGOS DE RANA

CONCELHO DE CASCAIS

ANEXO I

Perfil de Competências do candidato

Considerando:

A caracterização dos postos de trabalho a ocupar - afetos ao setor administrativo, correspondendo os mesmos à categoria de Assistente Operacional, da carreira geral de Assistente Operacional, com grau 1 de complexidade funcional, sendo exigida a titularidade de 9.º ano de escolaridade;

As atividades/conteúdo funcional dos postos de trabalho nos termos do disposto no anexo a que se refere a al. c) do n.º 1 e n.º 2 do artigo 88º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho (LTFP), os postos de trabalho a ocupar visam o desempenho de funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços;

A posição hierárquica e autonomia - execução das atividades na dependência do Encarregado Geral Operacional;

As competências respeitantes à carreira e categoria de Assistente Operacional, publicadas pela Portaria nº 359/2013, de 13 de dezembro;

Do exposto, para efeitos da aplicação dos métodos de seleção, resulta a seleção das seguintes competências:

1. Realização e Orientação para Resultados;
2. Conhecimentos e Experiência;
3. Otimização de Recursos;
4. Orientação para a Segurança.